

多摩地域の採用等実態に関する調査研究

A Study on Trend of the Grad Hiring in Tama (Tokyo)

共同研究メンバー

○奥山雅之*、酒井麻衣子*、長島剛**、谷野浩**、中西英一郎**、三谷浩**

(○代表、執筆者)

1. 背景および目的

ここ数年、就職・採用活動のスケジュールは大きく揺れ動いている。このような状況の中、多摩地域の企業も、人材の数の確保をしっかりと図る中で、ミスマッチをも防がなければならないという極めて困難な局面を迎えている。こうしたことから、直近の採用実態を振り返り、その傾向を把握し対策を立てていくことが重要である。

本調査は、こうした背景と、大学生を中心とした最近の就職・採用活動の状況や人材をめぐる課題や論点などを考慮し、以下の項目に焦点を当て、それぞれの仮説を検証する。

第一に多摩地域の採用実態の経年変化についてである。ここについては、「売り手市場」といわれる現在の就職・採用環境の中、「多摩地域の企業も例外ではなく、必ずしも採用の成果が十分にあげられていない」という仮説を持ちながら分析する。2015年度の採用実態をまとめ、多摩地域の企業の採用活動の成果と課題を明らかにしたい。

第二には、2015年度及び2016年度における新卒採用活動の実態を明らかにし、特に採用スケジュール後ろ倒しによって多摩地域の企業がどのような影響を受けたかについて分析する。採用スケジュールの変更によって、これまで存在した大企業と中小企業との時期的なすみわけが曖昧なものとなり、どのようなスケジュール・方法で採用活動を進めたらよいのか迷う企業が増加した結果、企業間に採用活動の方法やスケジュールのばらつきが生じたものと推測される。

第三には、地域出身者、地域居住者、あるいは地域大学通学者などを対象とした、いわゆる「地元密着型の採用」がどのように行われているか、そのニーズと課題等を明らかにすることである。「多摩地域の企業は、多摩地域の大学からの採用は必ずしも多くなく、地元の大学が集積しているというチャンスを活かしてきれていないのではないか」という仮説を持ちながら、その実態と課題、解決の方向性を検討していくこととしたい。

そして最後に、健康経営への取組である。東京商工会議所の調査でも指摘している中小企業の健康経営への取組の遅れを考えると、「多摩地域の企業においても、健康経営への取組は十分に進んでおらず、今後の課題である」一方、健康増進・維持は雇用者にとっての大きなニーズであることから、「健康経営を推進する企業は、人材の確保を比較的円滑に行える」との

* 多摩大学経営情報学部

** 多摩信用金庫

仮説を立てて調査に臨んだ。当該仮説を検証しながら、健康経営に関する意識、取組の程度、課題及び支援ニーズを探索する。

2. 調査概要

上記の目的および仮説検証のため、多摩地域に事業所を持つ企業に対して「採用実態」「健康経営」に関するアンケート調査、およびインタビュー調査を実施した。また、人材を送り出す側の実態把握のため、多摩地域にキャンパスのある大学・大学院に対して、「就職者実績」「多摩地域企業への就職への取組」に関するアンケート調査を行った。調査時期は2015年10月9日から23日まで、調査方法は、帝国データバンクの提供する企業情報に基づき、上記対象条件に該当する業種のうち、従業員が30名以上¹の企業に調査票を郵送し、同封の返信用封筒にて回収した。ただし、多摩信用金庫と取引のある企業については、担当営業が個別に回答を依頼し調査票を回収した。配布数合計は2,465（郵送1,566、担当営業899）であり、有効回答数²は489、回収率は19.8%となった。

3. 調査結果と仮説検証（抜粋）

3.1 多摩地域の採用実態の経年変化

本調査で「売り手市場」といわれる現在の就職・採用環境の中、多摩地域の企業においても採用意欲は高く、予算も確保しながら採用活動を進めてはいるものの、採用に苦戦している姿が浮き彫りとなった。「多摩地域の企業も例外ではなく、必ずしも採用の成果が十分にあげられていない」という仮説をある程度検証できた。

まず、2016年度の学歴別採用計画では、経年の実績と比較して、大卒や高卒採用を増やす見込みであったものの、その充足率については、大学院・大学・短大・専門卒では36.3%、高校では32.0%と前年度と比較して低い水準にあり、新卒採用に苦戦している様子が表れている。

従業員規模別に見ると、5～99人の企業で、2015年度よりも充足率が大幅に悪化している。また業種別に見ると、特に医療・福祉や運輸業の充足率が低い結果となった。

また、予算をかけて就職支援サイトや自社ホームページを拡充するだけでは成果が上がらないという実態もみられた。苦戦状況を緩和するために、採用活動全体の戦略の見直しを求められている企業が多摩地域には多いと考えられる。

3.2 採用スケジュール後ろ倒しの影響

もちろん、上記の主原因は、大手企業を含む企業側の採用姿勢が積極化しており、求人が多いことが挙げられる。しかし、この苦戦状況に拍車をかけているのが採用スケジュールの後ろ倒しであることが本調査でも示唆された。採用スケジュールの後ろ倒しについては、半数は「そ

¹ 帝国データバンク「COSMOS2」のデータ上における従業者数で30名以上の企業を抽出し調査票を発送している。なお、本調査では改めて従業者数を聞いており、本報告書においては本調査によって得られた従業者数を用いて分析を行っている。その結果として従業者数が30名未満の企業も調査結果に含まれていることに注意を要する。

² 本調査における有効回答数は489であるが、第3章、第4章の採用実態に関わる分析については、これまでの採用実態調査との整合性を保つため、従業者数5名未満の3社を除いた486を有効回答とした。

もそも自社に影響がない」と回答したが、人材確保にとって良い影響があったと答えた企業は少なく、悪い影響があったと回答した企業もかなり多かった。また、全国の他の調査データとの比較でみても、多摩地域の企業は、悪影響を指摘する割合が高かった。影響の内容としては、学生が企業への応募を絞り込み、応募が減るとするという回答が多かったのも特徴的である。

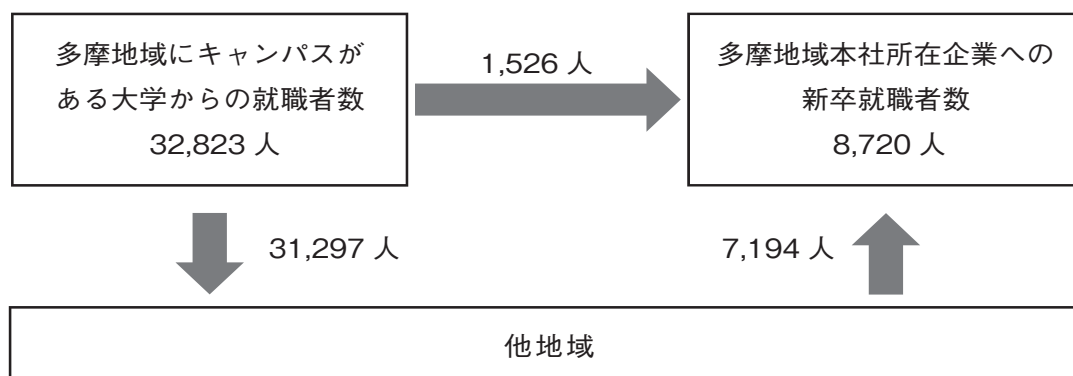
前述したとおり、従来、採用活動において大企業と中小企業との時期的なすみわけがあった。しかし、今回の採用スケジュールの変更により、大企業自体のスケジュールが分散したこともあって、すみわけが曖昧なものとなり、大企業の採用スケジュールとバッティングした中小企業を中心に大きなデメリットが生じたものと考えられる。さらに全国と比べ、多摩地域の企業にこうした影響が比較的大きいのは、大企業の採用活動が主に実施される都心部に隣接しており、より影響を受けやすいからであると推測することができる。

3.3 地元密着型採用・就職の可能性と課題

本調査研究では、地域出身者、地域居住者、あるいは地域大学通学者などを対象とした、いわゆる「地元密着型採用・就職」がどのように行われているか、そのニーズと課題等を分析した。多摩地域全体で年間どれくらいの新卒採用が行われているか推計したところ、新卒採用人数は16,356人、その内訳は、大学院・大学で8,720人、第2新卒で840人、短大・専門で4,088人、高卒で2,708人となった。一方、多摩地域にキャンパスがある大学では、1学部あたり平均208人の就職者のうち、多摩地域本社所在企業への就職者数の平均は、1学部あたり約10名となった。多摩地域にキャンパスがある大学から多摩地域本社所在企業に就職する割合は、全体のうちわずか4.65%、多摩地域にキャンパスがある大学から多摩地域本社所在企業への就職者数は、1,526人程度と推計された（図表1）。

もちろん、地域からの採用では、企業が求める人材ニーズが満たされないケースも想定されるが、前述の厳しい人材確保状況から考えても、「多摩地域の企業は、多摩地域の大学からの採用は必ずしも多くなく、地元の大学が集積しているというチャンスを活かしきれていない」という仮説は支持された。大学の集積地である多摩地域において、卒業後に人材が地域に還流せず、地域の企業が人材確保に苦慮していることは大きな課題のひとつとして認識できる。一方、充足率が低い企業ほど、地元新卒採用を今後重視すると答える傾向があることから、地元での採用活動を強化することで人材確保を図ろうとする姿勢が見受けられ、地域の企業と大学との共同の取組の強化が今後重要性を増すものと考えられる。

図表 1 多摩地域の大学・企業間の人材供給構造



3.4 健康経営の取組実態と課題

本調査研究では、採用実態そのものとあわせて、健康増進のための取組をマネジメントに位置づけて行う「健康経営」に関する意識、取組の程度、課題及び支援ニーズを探索した。

調査結果をみると、健康に関する意識は高いものの、体制づくりや具体的取組が進んでいない実態が明らかとなった。「メンタルヘルス対策」「健康相談」は上場企業と比べて大きな遅れがあり、また、労働者として重視度が高い「健康に配慮した長時間労働の抑制」「管理職・従業員教育」でも対策の遅れが目立った。健康増進活動の課題としては、「社内での優先順位」「ノウハウ」「資金」「データ」などが挙げられ、「公共調達上の優遇措置」「資金調達時の金利優遇」「無料・安価での専門家派遣制度」「セミナー、勉強会などの開催」などに支援ニーズがあることがわかった。

また、健康に配慮した長時間労働の抑制、デスクワークに伴う疾病（腰痛・眼精疲労等）対策、管理職・従業員教育、健康相談などの取組を推進する企業は、人材を比較的円滑に確保できる可能性が高いことが示唆された。

4. 提言

4.1 採用スケジュールを見据えた中堅・中小企業の採用戦略

大企業の採用活動は、量的にも多くの人材の採用が必要であるため、マス採用の効果的なツールである就職ナビサイトを軸としながら、秋冬インターンシップ、セミナー、会社説明会を繰り返して応募人数を確保していくという戦術が基本となる。こうした活動と差別化を図っていく手法として考えられるのは、早期から地元での就職に興味がある学生にアプローチしていくことである。興味ある学生を把握するには、社内OBの活用、大学への個別的なアプローチ、夏のインターンシップの戦略的な活用などが考えられる。さらに、そこから学生を採用まで導いていくためには、画一的な筆記試験や面接ではない方法も考えられるはずである。いずれにしても、多摩地域の中堅・中小企業においては、型通りではない、学生の特性に合わせた「ワン・トゥー・ワン・マーケティング」の考え方により採用活動を再構築することが重要である。

4.2 地域密着型採用・就職の強化策

地域密着型採用・就職の強化は、企業、大学、学生の三者がともにメリットを享受する取組になる可能性がある。地域の大学へのアプローチとしては、大学の就職課などへの働きかけ、学内合同説明会、大学で実施する個別的な面接や採用活動などが挙げられる。あわせて、地域限定の新卒採用企業を網羅したwebサイトの構築なども中期的には検討すべきである。

4.3 健康経営による人材確保

中小企業が優秀な人材を自社にひきつけるためには、人材の健康増進に積極的に推進していることが重要なポイントのひとつになり得ると考える。前半でみてきた採用実態を改善するうえでも、多摩地域の企業における健康経営の推進は有効である。

参考文献

多摩信用金庫・多摩大学地域活性化マネジメントセンター（編）『2015年度 多摩地域の採用等実態に関する調査研究報告書』2016年3月。